

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SD
NEGERI 68 KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

Oleh :

**CHECI ZEFNI FILIANG
NPM C1B110040**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN EKSTENSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2014**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SD
NEGERI 68 KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Bengkulu
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Menyelesaikan Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**CHECI ZEFNI FILIANG
NPM C1B110040**


**PROGRAM STUDI MANAJEMEN EKSTENSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2014**

Skripsi oleh **Checi Zefrni Filiang** ini

Telah diperiksa oleh pembimbing dan disetujui untuk di uji pada ujian skripsi /
komprehensive

Bengkulu, 03 Juli 2014

Pembimbing:



Muhartini Salim, SE., MM
Nip. 19600709186032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Ekstensi,



Syamsul Bachri, S.E., M.S.i.
Nip. 19560102 198603 1 002


Skripsi oleh **Checi Zefni Filiang** ini

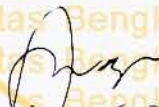
Telah diperiksa oleh pembimbing dan dipertahankan di depan Tim Penguji pada,
Juli 2014.

Bengkulu, Juli 2014.

Pembimbing


Penguji Utama,


Muhartini Salim, SE., MM
Nip. 196007091986032002


Praningrum, SE., M.Si
Nip. 196410281990012002

Anggota I,

Anggota II,


Paulus S Kananlua, SE., M.Si
Nip. 195805101989031002


Trisna Murti, SE., M.Si
Nip. 19631007198802001

Mengetahui:

a.n Dekan

wakil Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Faharudin J.S Pareke, S.E., M.Si
Nip : 197109141999031004

MOTTO

- ❖ *Sukses merupakan impian setiap orang, tetapi tidak semua orang menyadari bahwa kesuksesan bukanlah sesuatu yang dapat diperoleh secara instan. Untuk mencapai kesuksesan ada harga yang harus dibayar dari tahapan-tahapan yang harus dilalui. Kesulitan dan kegagalan hanyalah ujian. Ujian orang sukses bukan pada kemampuannya mencegah munculnya masalah, tetapi pada waktu menghadapi dan menyelesaikan setiap kesulitan saat masalah itu terjadi (Yesaya 21-22).*
- ❖ *Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang yang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan, saat mereka menyerah (Thomas Alfa Edison)*

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur ku persembahkan skripsi ini kepada:

- ❖ *Puji syukur.... hamba panjatkan padamu ya Robbi... Tanpa restumu keberhasilan tidak akan pernah ada dalam kehidupanku.*
- ❖ *Orang tua ku tercinta (Zulkifli dan Dra. Farida Indriyani) Terima kasih bapak dan ibu ku tersayang yang selama ini telah memberikan kasih sayang doa, serta dorongan baik moril, materil dan spiritual sehingga aku dapat menyelesaikan pendidikan S1 Sarjana Ekonomi.*
- ❖ *Adek-adek ku tersayang (Fero Fernando, Tri Purta Wardani, dan Septi Jayanti)yang selalu mendoakan dalam penyelesaian skripsi ini.*
- ❖ *Tante Ely dan om Johan yang selalu memberikan semangat dan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.*
- ❖ *Sahabat ku Mr. B (Citra, Denia ,Ikhsan, Diga, Tari) yang selalu meberikan support untuk menyelesaikan skripsi ini, love u all*
- ❖ *Kawan-kawanku kelas B (Heni, Nova, Dewi, Yosi, Abang Bambang, Jery, Edy, Rian) yang telah ikut mendoakan dan memberikan semangat.*
- ❖ *Seluruh teman sealmamaterku yang sudah menemani dan saling memotifasi selama proses kuliah. Terimakasih buat pertemanan kita, yang belum wisuda segera nyusul yaa..*



JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa, skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI 68
KOTA BENGKULU**

Yang diajukan untuk di uji pada tanggal 03 Juli 2014 adalah hasil karya saya

Saya dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk kalimat atau simbol yang merupakan milik orang lain, tetapi saya akui sebagai tulisan saya sendiri. Demikian juga dalam skripsi ini tidak terdapat seluruhnya atau sebagian tulisan orang lain yang saya jadikan rujukan tanpa memberi pengakuan sejujurnya bahwa rujukan tersebut berasal dari penulis aslinya.

Apabila saya melakukan perbuatan dalam skripsi ini yang bertentangan dengan pernyataan saya di atas, maka dengan ini saya menyatakan menarik skripsi ini yang saya ajukan sebagai karya tulis saya sendiri. Apabila di kelak kemudian hari terbukti saya melakukan tindakan plagiat sebagaimana dinyatakan di atas, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas Bengkulu batal saya terima.

Bengkulu,Juli 2014
Yang Menyatakan

Checi Zefni Filiang

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-NYA, sehingga saya mendapatkan kekuatan untuk dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI 68 KOTA BENGKULU”. Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai syarat dalam menyelesaikan studi pada program Sarjana Strata Satu (S1) Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu. Bimbingan, dorongan dan bantuan bapak ibu dosen, teman – teman, serta ketulusan hati dan keramahan dari banyak pihak, sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini dengan harapan agar tercapai hasil yang sebaik mungkin, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Dr. Ridwan Nurazi, S.E., M.Sc.,Ak. Selaku Rektor Universitas Bengkulu.
2. Bapak Dr. Faharudin J.S Pareke, S.E., M.Si. Selaku Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.
3. Ibu Muhartini Salim S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi Saya.
4. Serta dosen penguji saya ibu Praningrum, SE., Msi, pak Paulus S. Kanalua SE., Msi dan Ibu Trisna Murni., M.Si selaku anggota penguji yang banyak memberikan masukan untuk perbaikan skripsi ini.
5. Pihak-pihak lain yang tidak sempat disebutkan satu per satu.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi dunia akademik maupun Universitas Bengkulu. Penulis menerima dengan tangan terbuka atas saran dan kritik yang bertujuan untuk kesempurnaan skripsi ini.

Bengkulu, ... Julii 2014,

penulis:

Checi Zefni Filiang

EFFECT OF MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF TEACHERS SD CITY STATE 68 BENGKULU

By

Checi Zefni Filiang¹⁾

Muhartini Salim²⁾

ABSTRACT

this research aimed to prove This study aimed to examine the effect of motivation on performance. Leaders must understand and understand what the motivation would be given to employees to meet their needs so that employees can work with a conducive work environment. Leaders must understand and understand what the motivation would be given to employees to meet its needs for employees to work with the working atmosphere konduktif.Oleh therefore every institution needs to have a variety of provisions that must be adhered to by its employees and the standards that must be met. Based on the observation of the writer, teacher Elementary School. 68 City of Bengkulu.

This research is a quantitative study using survey methods and using simple regression techniques with methods of sampling census, the population is 68 Elementary School teacher Bengkulu about 20 people, while the instrument the instrument used to collect the data is the question - the question in the form of a questionnaire that will respondents are distributed on the entire Master SD N. 68 Bengkulu city. The questionnaire instrument consisted of 20 items question.

Keywords : motivation and performance.

1.Student

2.Supervisor

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI 68 KOTA BENGKULU

Oleh

Checi Zefni Filiang¹⁾

Muhartini Salim²⁾

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Pemimpin harus memahami dan mengerti, motivasi apa saja yang akan diberikan kepada para pegawai untuk memenuhi kebutuhannya agar para pegawai dapat bekerja dengan suasana kerja yang kondusif. Pemimpin harus memahami dan mengerti, motivasi apa saja yang akan diberikan kepada para pegawai untuk memenuhi kebutuhannya agar para pegawai dapat bekerja dengan suasana kerja yang kondusif. Oleh karena itu setiap institusi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para pegawainya dan standar yang harus dipenuhi. Berdasarkan pengamatan penulis, guru SD Negeri. 68 Kota Bengkulu.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei dan menggunakan uji regresi sederhana dengan teknik pengambilan sampel dengan metode sensus, populasi adalah guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu berjumlah 20 orang, sedangkan instrumen instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah pertanyaan – pertanyaan berupa kuesioner yang akan disebar pada responden yaitu seluruh Guru SD N. 68 Kota Bengkulu. Instrumen kuesioner ini terdiri dari 20 item pertanyaan.

Serta menggunakan wawancara untuk mendapatkan hasil yang lebih efektif. Judul yang akan penulis teliti adalah “ Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri. 68 Kota Bengkulu” karena ingin melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri. 68 Kota Bengkulu.

Kata kunci : motivasi dan kinerja

1. Mahasiswa
2. pembimbing

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
ABSTRAK.....	viii
RINGKASAN.....	xv
KATA PENGANTAR.....	vx
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.4.1 Manfaat Teoritis	4
1.4.2 Manfaat Praktis	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	5
2.1.1 Motivasi kerja	5
2.1.2 Tujuan Motivasi	7
2.1.3 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi	7
2.2 Teori Motivasi	8
2.2.1 Teori Kebutuhan Maslow.....	8
2.2.2 Teori Herzberg	9
2.2.3 Teori ERG.....	11
2.2.4 Teori Mc Clelland.....	13
2.3 Kinerja	14
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.3.2 Penetapan Kinerja Dan Evaluasi Kinerja	15
2.3.3 Indikasi Kinerja Pegawai	17
2.3.4 Fakto- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka Analisis	21
2.6 Hipotesis	21

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Definisi Operasional	22
3.3 Sumber Data Penelitian	23
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	24
3.4.1 Populasi	24
3.4.2 Sampel	24
3.5 Instrumen Dan Metode Pengumpulan Data	24
3.5.1 Instrumen Penelitian	24
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data	25
3.6 Metode Analisis Data	26
3.6.1 Analisis Regresi Sederhana	26
3.6.2 Analisis Kualitatif.....	27
3.6.3 Analisis Kuantitatif	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum SD Negeri 68 Kota Bengkulu	34
4.2 Karakteristik Responden	36
4.3 Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian	37
4.3.1 persepsi Responden Terhadap Motivasi	38
4.3.2 Persepsi Responden Terhadap Kinerja	42
4.4 Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis	47
4.4.1 Hasil Analisis Regresi.....	47
4.4.2 Hasil Pengujian Hipotesis.....	48
4.5 Pembahasan	48

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	54

DAFTAR PUSTAKA.....

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Motivasi dan Kineja.....	23
Tabel 3.2 Pengukuran Variabel.....	29
Tabel 3.3 Skala Likert Pemberian Skor dan Kategori Pengkuran Variabel.....	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	35
Tabel 4.2 Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	37
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Guru	41
Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Analisis.....	21

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner.....	
Lampiran B Wawancara.....	
Lampiran SPSS.....	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang penting dalam kehidupan berorganisasi atau lembaga pendidikan hal disebabkan karena manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari empat bagian utama manajemen, keempat bagian tersebut adalah manajemen sumber daya manusia, manajemen pemasaran, manajemen keuangan dan manajemen produksi, apabila salah satu dari organisasi atau lembaga pendidikan ingin mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan maka dalam hal ini sumber daya manusia harus dikelola secara baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin dan teknologi diubah melalui proses (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau lembaga pendidikan tersebut. Suatu organisasi diuntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Dalam hal ini pegawai harus mampu, cakap, terampil serta tanggung jawab terhadap bidang tugas pekerjaannya.

Potensi sumber daya manusia sangat penting dari keberadaannya bagi peningkatan kinerja dilingkungan organisasi. Mengingat strategisnya sumber daya manusia dalam organisasi hendaknya pemimpin harus dapat mengolah dengan baik. Pegawai akan semangat dan bergairah kerja

apabila pemimpin memberikan motivasi kepadanya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2007 : 141).

Sejarah SD Negeri. 68 Kota Bengkulu berdiri pada tanggal 07 maret 1981 di Rawa Makmur merpati 17 dengan fasilitas yang baru mempunyai tiga lokal, seiring kemajuan jaman pada saat sekarang SD Negeri 68 sudah memiliki fasilitas yang lengkap dan sudah memiliki 8 Ruanagan Belajar, UKS, Perpustakaan, Musholah, 4 Toilet, ruangan Guru, Ruangan Kepala Sekolah, Lapangan yang cukup luas, Tempat Parkir dan Kantin Sekolah. Sekarang di SD Negeri. 68 mempunyai jumlah murid 419 Orang dan jumlah guru 20 Orang.

Berhasilnya proses penyelenggaraan pencapaian tujuan yang diharapkan kepala sekolah terhadap guru, dengan cara meningkatkan semangat motivasi dan kinerja guru sehingga bisa mencapai tujuan yang memuaskan. Jadi motivasi dan kinerja itu sangat berpengaruh dan sangatlah penting diterapkan oleh guru.

Pemimpin harus memahami dan mengerti, motivasi apa saja yang akan diberikan kepada para pegawai untuk memenuhi kebutuhannya agar para pegawai dapat bekerja dengan suasana kerja yang kondusif.Oleh karena itu setiap institusi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para pegawainya dan standar yang harus dipenuhi. Berdasarkan pengamatan penulis, guru SD Negeri. 68 Kota Bengkulu

dalam memberikan pembelajaran kepada siswanya masih belum optimal, sehingga murid kadang ribut didalam kelas dan tidak konsentrasi dalam menerima pembelajaran dari guru, masih ada yang sering terlambat datang mengajar, suka izin dan sikap-sikap guru kurang mendapat motivasi dari pimpinan. Masalah ini perlu disikapi dengan menggali kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti berkesimpulan bahwa kinerja Guru SD Negeri. 68 Kota Bengkulu belum optimal yang diakibatkan kurangnya motivasi guru dalam melaksanakan tugas. Setelah mengamati fenomena yang terjadi di SD Negeri. 68, peneliti ingin mengetahui apakah motivasi memberi pengaruh terhadap kinerja guru.

Judul yang akan penulis teliti adalah “ Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri. 68 Kota Bengkulu” karena ingin mengetahui apakah motivasi memberi pengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri. 68 Kota Bengkulu.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dikemukakan diatas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Apakah motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi memberi pengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri. 68 Kota Bengkulu.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembang ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini penulis dapat membandingkan kegiatan dibangku kuliah dengan praktik yang diterapkan.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan atau menambah perbendaharaan perpustakaan Universitas Bengkulu.

3. Bagi objek penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi hasil sumbangan pemikiran bagi objek penelitian dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja guru SD Negeri. 68 Kota Bengkulu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

Menurut Liliweri (1997:322), dalam organisasi kata motivasi selalu digunakan untuk menggambarkan dorongan manusia yang membuat manusia bekerja. Selanjutnya didefinisikan bahwa, motivasi kerja adalah suatu proses untuk mengalihkan setiap dorongan, kebutuhan, keinginan dan minat serta motif kerja manusia untuk memperoleh suatu yang dicita-citakan diluar dirinya. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (As'ad, 1998:45).

Menurut Flippo (dalam Hasibuan, 2007:143) bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Dalam memotivasi bawahan, pimpinan harus menyadari bahwa orang mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dari hasil pekerjaannya. Menurut Peterson dan Plowman (dalam Hasibuan, 1996:93) keinginan-keinginan tersebut adalah:

- 1. The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan minum untuk mempertahankan hidupnya.

2. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The desire for power*, keinginan akan pengakuan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Selanjutnya dikatakan pula oleh Hasibuan (1996:94) kebutuhan-kebutuhan pegawai yang dapat dipuaskan oleh bekerja adalah:

1. Kebutuhan fisik dan keamanan, yaitu kebutuhan yang menyangkut kepuasan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan sebagainya, disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmati.
2. Kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain, maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya dapat dipuaskan apabila masing-masing individu di tolong atau diakui oleh orang lain.
3. Kebutuhan egoistik, ini berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan untuk puas karena berhasil menyelesaikannya.

2.1.2 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2007:146)

1. Meningkatkan modal moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai.
4. Meningkatkan disiplin pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana kerja yang baik.
7. Menciptakan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan peralatan kantor.

2.1.3 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi

Menurut Mangkunegara (2005:61) terhadap prinsip dalam memotivasi karyawan:

1. Prinsip partisipasi. Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan di capai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi. Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui adil bawahan. Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.
4. Prinsip pendelegasian wewenang. Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sesuatu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip memberi perhatian. Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2 Teori Motivasi

2.2.1 Teori Kebutuhan Maslow

Menurut teori kebutuhan yang berhubungan dengan motivasi kerja dikembangkan oleh Maslow (dalam Pudji Hartuti, 2000) yang populer disebut *need hierarchy theory* dikemukakan suatu klasifikasi kebutuhan. Menurut Maslow, kebutuhan didefinisikan sebagai:

1. Fisiologis, yaitu semua kebutuhan pokok manusia, seperti kebutuhan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.
2. Keamanan dan kesehatan, yaitu kebutuhan akan kebebasan dan ancaman, yakni aman dari gangguan kejadian dan lingkungan.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan memiliki teman, memiliki keluarga, kebutuhan cinta dari lawan jenis, dan lain-lain.

4. Kebutuhan penghargaan, dalam kategori ini dibagi menjadi 2 jenis yaitu eksternal dan internal. Kategori eksternal meliputi, pujian, piagam, tanda jasa dan hadiah. Kategori internal sudah lebih tinggi dari eksternal, pribadi tingkat ini tidak memerlukan pujian atau penghargaan dari orang lain untuk merasakan kepuasan dari hidupnya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri. Ketika semua kebutuhan diatas sudah terpenuhi maka kebutuhan aktualisasi diri diaktifkan. Maslow menggambarkan sebagai orang yang perlu untuk menjadi dan melakukan apa yang orang itu “lahir untuk dilakukan” misalnya seorang musisi harus bermusik dan seorang seniman harus melukis.

2.2.2 Teori Herzberg

Teori motivasi yang dikembangkan Herzberg ini dikenal dengan nama teori 2 faktor, teori hygiene-motivasi (Munandar, 2001:331). Berdasarkan hasil penelitiannya, ia menemukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Kedua faktor ini merupakan kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja disebut dengan faktor motivator yang mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan. Sedangkan faktor kedua yaitu faktor hygiene yang menimbulkan ketidakpuasan.

a. Faktor Motivator

Faktor motivator adalah faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis pegawai yaitu perasaan sempurna dalam melakukan

pekerjaan, penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Munandar (2001:331) merinci faktor-faktor motivator ini sebagai berikut:

1. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.
2. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan pegawai dapat maju dalam pekerjaannya.
3. Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan pegawai mencapai prestasi yang tinggi.
5. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada pegawai atas hasil kerjanya.

Jadi faktor-faktor ini tidak ada atau diberikan kepada pegawai, maka pegawai akan merasa tidak puas.

b. Faktor Hygiene

Faktor hygiene adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah. Faktor ini meliputi: pendapatan, kondisi kerja, kepastian pekerjaan, pengawasan yang menyenangkan, imbalan dan lain-lain (Munandar.2001:232). Faktor hygiene ini merupakan faktor ekstrinsik dari pekerjaan yang meliputi:

1. Manajemen dan kebijakan organisasi, derajat kesesuaian yang dirasakan pegawai dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.
2. Penyeliaan , derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima pegawai.
3. Pendapatan, derajat kewajaran dari pendapatan yang diterima sebagai imbalan kerjanya.
4. Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan rekan kerja.
5. Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Jika faktor-faktor hygiene ini dirasakan kurang atau tidak diberikan, maka pegawai akan merasa tidak puas dan pegawai akan banyak mengeluh. Tetapi jika faktor ini ada atau diberikan kepada pegawai, tidak akan mengakibatkan timbulnya kepuasan kerja tetapi perasaan tidak lagi tidak puas (*not dissatisfied*).

2.2.3 Teori Motivasi ERG

Teori motivasi ini dikembangkan oleh Alderfer, yang menyatakan bahwa terdapat tiga macam kebutuhan dalam diri manusia (dalam pace, 1998:121) mengemukakan tiga kategori kebutuhan. Ketiga kebutuhan tersebut adalah : eksistensi (*Existence, E*), keterkaitan (*Relatedness, R*), dan pertumbuhan (*Growth, G*).

1. Kebutuhan eksistensi (*existence needs*) merupakan kebutuhan akan substansi material seperti keinginan untuk memperoleh makanan, air, perumahan, dan lain-lain. Kebutuhan mencakup fisiologis dan rasa aman.
2. Kebutuhan hubungan (*relatedness needs*) merupakan kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain. Pegawai berkeinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain yang dianggap penting dalam kehidupan mereka dan mempunyai hubungan yang bermakna dengan keluarga, teman, dan rekan kerja. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan sosial.
3. Kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*) yaitu kebutuhan yang dimiliki pegawai untuk mengembangkan kecakapan mereka secara penuh. Selain kebutuhan aktualisasi diri juga mencakup bagian intrinsik dari kebutuhan harga diri.

Jika dibandingkan dengan teori motivasi Maslow, terdapat dua aspek perbedaan. Pertama, dalam teori ERG tidak terdapat hierarki, bila kebutuhan lainnya mungkin masih penting dalam mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Kedua, meskipun suatu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan tersebut dapat berlangsung terus sebagai pengaruh kuat dalam pengambilan keputusan. Sebagai contoh, mungkin seorang karyawan telah memperoleh pendapat yang tinggi dan pekerjaan yang aman tetapi tetap menginginkan peningkatan, meskipun kebutuhan yang telah terpenuhi boleh jadi terus berlangsung menjadi motivator. Sebaliknya, kebutuhan

akan keterkaitan dan pertumbuhan boleh jadi meningkatkan ketika terpenuhi. Semakin banyak cara untuk produktif dan kreatif, makin besar keinginan untuk produktif dan kreatif.

2.2.4 Teori Motivasi Mc Clelland

Teori motivasi ini dikenal dengan nama teori motivasi berprestasi (*achievement motivation*). Menurut teori ini, pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung dari kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh pegawai karena dorongan dari : kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan keberhasilan, dan nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Kebutuhan-kebutuhan manusia atau pegawai menurut teori ini meliputi kebutuhan untuk berprestasi (*needs for achievement*), kebutuhan untuk berkuasa (*needs for power*), dan kebutuhan untuk berafiliasi / berhubungan (*needs for affiliation*).

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*needs for achievement*)

Ada sementara pegawai yang memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih mengejar prestasi pribadi dari pada imbalan terdapat keberhasilan. Mereka bergairah untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan lebih efisien dibanding hasil kerja sebelumnya. Dorongan ini yang disebut dengan kebutuhan untuk berprestasi (*the achievement need-nach*).

2. Kebutuhan untuk berkuasa (*needs for power*)

Kebutuhan untuk berkuasa adalah adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain. Orang dengan kebutuhan untuk berkuasa yang besar menyukai pekerjaan-pekerjaan di mana menjadi pimpinan, dan mereka berupaya mempengaruhi orang lain.

3. Kebutuhan untuk berafiliasi (*needs for affiliation*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling sedikit mendapat perhatian. Pegawai dengan kebutuhan berafiliasi yang tinggi ialah orang-orang yang berusaha mendapatkan persahabatan. Mereka menyukai situasi kooperatif dan situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan saling pengertian dalam derajat yang sama. Mereka cenderung menghindari konflik.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja (L.A.N, 1992 : 3) dalam Sedarmayanti (2001 : 50). Menurut August W. Smith, (1982 : 392) bahwa *performance* atau kinerja adalah “*output drive from process, human or otherwise*”, jadi dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Menurut Mangkunegara (2007 : 67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Benardin dan Russell (dalam Sulistiyani dan Rosidah, 2003 :223) kinerja adalah merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Menurut Wibowo (2007 : 7) bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo (2007 : 337) ukuran kinerja individu berikut ini:

1. Kuantitas, dinyatakan dalam bentuk jumlah *output* atau persentase antara *output actual* dengan yang menjadi target.
2. Kualitas, dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi diluar batas, jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan untuk ditoleransi.
3. Produktivitas, diukur sebagai output per pekerja.
4. Ketepatan waktu, dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu pengiriman, jumlah unit yang dapat diselesaikan tepat waktu.
5. Pengawasan Biaya, sebagai biaya per unit produksi, variasi upah buruh langsung/tidak langsung.

2.3.2 Penetapan Kinerja Dan Evaluasi Kinerja

Penilaian kinerja merupakan “Hasil kerja seseorang/ kelompok selama periode tertentu yang dibandingkan dengan standar/ kriteria/ target yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”. Dessler (1998 : 2) menyatakan bahwa “Tujuan penilaian kinerja merupakan

prosedur apa saja yang meliputi penetapan standar kerja, penilaian kinerja dan memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi”.

Robbins (2003) memberikan pandangan “Ada suatu hubungan positif antara persepsi peran dan evaluasi kinerja seorang karyawan”. Hal ini senada dengan Nurmadi (2000) yang menyatakan “Penilaian kerja perusahaan penting dilakukan baik oleh manajemen, pemegang saham, pemerintahan dan pihak lain yang berkepentingan dan terkait distribusi kesejahteraan diantara mereka”.

Selanjutnya Armstrong (1998) berpendapat, bahwa manajemen kinerja dapat dioperasionalkan dengan berbagai kunci sebagai berikut :

1. Sebuah kerangka kerja atas tujuan-tujuan yang terencana, standar dan persyaratan-persyaratan atribut atau kompetensi tertentu yang disetujui bersama : dasar manajemen kinerja adalah persetujuan antara manajer dan individual tentang sebuah harapan dalam kaitannya dengan pencapaian target tertentu.
2. Sebuah proses : manajemen kinerja bukan hanya merupakan sistem dan prosedur belaka, namun juga sebuah kegiatan atau proses dimana setiap orang tersebut untuk mencapai hasil-hasil kerja maksimal dari hari ke hari dan sedemikian rupa peningkatan kinerja masing-masing dikelola secara obyektif.

3. Saling pengertian : untuk meningkatkan kinerja setiap individu memerlukan saling pengertian tentang level tinggi dari kinerja dan kompetensi yang dibutuhkan dan apa saja yang harus dikerjakan.
4. Sebuah pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan manusia. Manajemen kinerja mempunyai tiga fokus : pertama, bagaimana manajer dan pimpinan kelompok dapat bekerja efektif dengan siapa saja yang ada di sekitarnya. Kedua, bagaimana setiap individu dapat bekerja dengan para manajer dan tim kerjanya. Dan ketiga, bagaimana setiap individu dapat dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian serta tingkat kompetensi dan kinerjanya.
5. Pencapaian : Manajemen kinerja adalah pencapaian keberhasilan kerja individual dikaitkan dengan kemampuan pekerja memanfaatkan kemampuannya, kesadaran akan potensi yang dimilikinya dan memaksimalkan kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi.

2.3.3 Indikasi Kinerja pegawai :

Dessler (1995) merumuskan beberapa indikasi kinerja pegawai, antara lain:

- a. Kualitas kerja (mengacu pada akurasi dan margin kesalahan)

Kualitas kerja yang dimaksud disini adalah kualitas kerja yang mengacu pada penyelesaian tugas secara baik dan benar serta telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, akurasi kerja atau margin kesalahan yang dilakukan terutama pada saat melakukan

pekerjaannya dan melakukan kiat-kiat tertentu untuk meminimalisir terjadinya kesalahan pekerjaan.

b. Kuantitas kerja (mengacu pada jumlah hasil)

Kuantitas kerja yang dimaksud disini adalah kuantitas kerja atau jumlah hasil kerja.

c. Kehadiran, lama jam kerja dan ketepatan waktu (mengacu pada ketaatan jadwal kerja sebagaimana ditugaskan)

Kehadiran dan Ketepatan waktu kerja yang dimaksud disini adalah bagaimana pegawai datang tepat waktu ketika masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, serta disiplin dalam menjalankan kerjanya.

d. Kerjasama dengan yang lain (mengacu pada kerjasama dan komunikasi dengan rekan kerja)

Kerjasama yang dimaksud disini adalah bagaimana pegawai dituntut untuk bekerjasama dan berkomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

e. Supervisi disini adalah pembinaan yang berupa bimbingan atau tuntunan ke arah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajarpada khususnya.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: pertama, efektivitas dan efisiensi. Menurut Prawirosentono (dalam Listianto, 2007) bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Kedua, otoritas (wewenang). Arti otoritas menurut Barnard (dalam Listianto, 2007) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organ organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut. Ketiga, disiplin. Menurut Prawirosentono (dalam Listianto, 2007) disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia bekerja. Keempat, inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

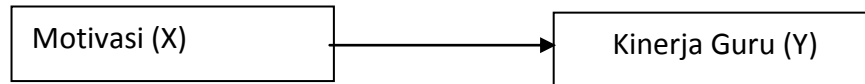
2.4 Penelitian Terdahulu

Banyak peneliti-peneliti terdahulu terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan tentang analisis motivasi dan kinerja karyawan antara lain:

1. Zulkarnain Harahap, SE (2005) Motivasi Dan Kinerja Pegawai Badan Pengawan Daerah Kabupaten Rejang Lebong. Responden penelitian ini yang menjadi sampel berjumlah 90 orang dari seluruh populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja, motivasi dan kinerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rejang Lebong.
2. Riskawati (2008), Analisis Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan Instalasi rawat inap RSUD.Dr.M. Yunus Bengkulu. Responden ini berjumlah 80 orang dari seluruh populasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja, motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan instalasi rawat jalan RSUD. Dr. M. Yunus Bengkulu.

2.5 Kerangka Analisis

Secara skematis, kerangka analisis penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini.



Gambar 2.1 Kerangka Analisis

Gambar 2.1 menjelaskan bahwa berdasarkan konsep yang digunakan dalam penelitian ini, pengaruh motivasi terhadap kinerja beberapa faktor kebutuhan-kebutuhan manusia atau pegawai menurut ERG yaitu: Ketiga kebutuhan tersebut adalah : eksistensi (*Existence, E*), keterkaitan (*Relatedness, R*), dan pertumbuhan (*Growth, G*).

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja Guru SD N. 68 Kota Bengkulu dengan memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing dalam melaksanakan kinerjanya. Menurut Dessler (2000) dan Robbins (1994: 56) untuk mendapatkan nilai kerjanya tersebut maka digunakan pengkajian terhadap : kualitas kerja, kuantitas kerja, lama jam kerja, kerja sama, dan supervisi.

2.6 Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah : “*Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru*”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan kuantitatif untuk mengungkap pengaruh motivasi terhadap kinerja, sesuai variabel yang diteliti yaitu motivasi dan kinerja Guru SD N. 68 Kota Bengkulu.

3.2 Definisi Operasional

Untuk mendapatkan kesamaan persepsi mengenai pengertian variabel yang terkandung pada penelitian ini, maka perlu diberikan definisi operasional variabel penelitian. Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau aspek dari orang maupun objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan Sugiyono (2002:20).

Agar variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian dapat dioperasikan dalam penelitian, maka definisi operasional variabel-variabel yang akan diteliti, sebagai berikut:

1. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri Guru SD N.68 Kota Bengkulu. Yang memulai dan mengarahkan perilaku aspek dan perilaku yang diukur.

2. kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Guru SD N. 68 Kota Bengkulu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 3.1 Tabel Variabel Dan Indikator Motivasi Dan Kinerja

No.	Variabel	Dimensi	Indikator
1	X (Motivasi) Sumber : Teori ERG (dalam Pace, 1998:121)	1. Kebutuhan existence	■ kebutuhan kondisi kerja ■ gaji ■ keamanan
		2. Kebutuhan relatedness	■ hubungan dengan rekan kerja ■ menjadi bagian pekerjaan ■ tanggung jawab ■ pengakuan status ■ adanya promosi jabatan
		3. kebutuhan pertumbuhan (growth)	■ pengakuan status ■ pencapaian prestasi
2	Y (Kinerja) Sumber: Stephen P. Robins (1994 : 56); Gery Dessler (1995 ; 57) dalam Pabundu (2004: 121-128)	1. Kualitas kerja	■ menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan mekanisme ■ bekerja keras
		2. Kuantitas kerja	■ bekerja secara tim ■ saling mengisi dan mendukung
		3. Lama jam kerja	■ masuk dan pulang sesuai waktu ■ absensi selalu baik
		4. Kerja sama	■ memberikan tanggung jawab yang penuh ■ memberikan penjelasan yang baik
		5. Supervisi	■ tugas sesuai dengan kemampuan ■ sesuai dengan waktu dan jumlah pekerjaan

3.3 Sumber Data Penelitian

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan sumber data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Dalam hal ini data primer berupa hasil pengisian kuesioner oleh seluruh Guru SD N. 68 Kota Bengkulu.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah para guru SD N.68 Kota Bengkulu yang berjumlah 20 orang. Dan sekaligus sampel dalam penelitian ini responden akan diwawancarai.

3.4.2 Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sensus. Pengambilan sampel dengan cara ini dimana penelitian dalam memilih sampel dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk ditetapkan sebagai anggota sampel. Idealnya agar hasil penelitiannya lebih bisa dipercaya. Sampel dalam penelitian ini adalah semua Guru SD N 68 Kota Bengkulu.

3.5 Instrumen dan Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah pertanyaan – pertanyaan berupa kuesioner yang akan disebarkan pada responden yaitu seluruh Guru SD N. 68 Kota Bengkulu. Instrumen kuesioner ini terdiri dari 20 item pertanyaan yaitu:

- a) Pertanyaan-pertanyaan untuk mendapatkan data motivasi terdiri dari 10 pertanyaan.
- b) Pertanyaan-pertanyaan untuk mengetahui kinerja guru terdiri dari 10 pertanyaan.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu Guru SD N. 68 Kota Bengkulu. Penelitian melakukan penyebaran kuesioner dengan cara mendatangi satu per satu calon responden. Penyebaran dilakukan dalam lingkungan SD N. 68 Kota Bengkulu.

Alasan menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden adalah agar penelitian dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya. Penggunaan metode tersebut dapat mengungkap persepsi responden secara sebenarnya.

1. Metode Kuesioner

Teknik pengumpulan data secara langsung lainnya dengan membuat kuesioner (sejumlah pertanyaan tertulis digunakan untuk memperoleh informasi dari responden arti laporan tentang pribadinya dan hal-hal yang diketahui) terutama tentang motivasi diri yang dikaitkan dengan kinerja guru SD N. 68 Kota Bengkulu. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup berupa daftar pertanyaan/ Pernyataan terstruktur berkaitan dengan motivasi dan kinerja, menyediakan 20 pertanyaan, dilakukan oleh 20 responden yang berada di SD N. 68 Kota Bengkulu.

2. Metode Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan informasi dengan bertanya langsung kepada pihak yang terkait dan data dapat

dikumpulkan melalui pertanyaan langsung sehingga diperoleh data kualitatif (Wibisono, 2006). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan terhadap 1 orang kepala sekolah, 1 wakil kepala sekolah, dan 1 orang sekretaris di SD N 68 terhadap 20 orang guru.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Regresi Sederhana

Pengukuran responden terhadap variabel dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X = Motivasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = *Standar error*

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara Signifikan terhadap variabel dependen (Y)

signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

3.6.2 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t. Kriteria pengujian hipotesis yang dilakukan adalah :

- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka motivasi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru

Atau

- Jika probabilitas (*sig*) $> \alpha$ 0,05, maka motivasi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
- Jika probabilitas (*sig*) $< \alpha$ 0,05, maka motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

3.6.3 Analisis Kualitatif

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang tidak menggunakan model-model matematik, statistik atau komputer. Proses penelitian dimulai dengan menyusun asumsi dasar dan aturan berpikir yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dalam kegiatannya peneliti tidak menggunakan angka dalam mengumpulkan data dan dalam memberikan penafsiran terhadap hasilnya.

Image thumb Bogdan dan Taylor mendefinisikan “metodologi kualitatif” sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Sedangkan Kirk dan Miller mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya. Tipe skala pengukuran ini diukur dengan menggunakan model Skala Liker. Skala Likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik), seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau kelompok orang (Sugiyono, 2005 : 86). Responden memberikan tanggapan positif dan negatif atau menyatakan persetujuan atau ketidaksetujuan. Skala ini dikembangkan oleh Rensis likert dan memiliki lima kategori yaitu sangat betul, betul, cukup betul, jarang, dan sangat jarang. Jawaban ini nanti diberikan skor satu sampai lima. Skala likert dengan skor pada setiap pertanyaan.

Penelitian menggunakan analisis skala Likert, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena yang terjadi. Disajikan dalam bentuk tabel berisikan pertanyaan atau pernyataan disertai alternatif jawaban yang diberi skor secara bertingkat dari nilai 5 sampai 1, dapat dipilih oleh responden sesuai dengan kondisi atau persepsi masing-masing, tanpa memberi opini.

Untuk variabel Motivasi menggunakan 5 point skala Likert, pilihan yang tersedia yaitu:

- SS = Sangat Setuju Skor 5
- S = Setuju Skor 4
- RG = Ragu-ragu Skor 3
- KS = Kurang Setuju Skor 2
- TS = Tidak Setuju Skor 1

Untuk variabel kinerja menggunakan 5 point Skala Likert. Pilihan yang tersedia yaitu :

- SS = Sangat Setuju Skor 5
- S = Setuju Skor 4
- RG = Ragu-ragu Skor 3
- KS = Kurang Setuju Skor 2
- TS = Tidak Setuju Skor 1

Pengukuran responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini metode rata-rata (mean) dan tabel frekuensi. Untuk menghitung nilai rata-rata (mean) digunakan rumus (Cooper dan Emory 1996).

$$\text{Mean} = \frac{fx}{N}$$

Dimana :

F = Frekuensi jawaban responden

X = Skor jawaban responden

N = Jumlah Sampel

Tabel 3.2 Pengukuran Variabel

Interval	Deskripsi
4,20 – 5,00	Sangat setuju
3,40 – 4,19	Setuju
2,60 – 3,39	Ragu-ragu
1,80 -2,59	Kurang Setuju
1,00 – 1,79	Tidak Setuju

Tabel 3.3 Skala Likert Pemberian Skor Dan Kategori Pengukuran Variabel

No	Alternatif Jawaban Responden	Skor	Interval % Skala	Kategori Skala Kontinum
1.	Sangat setuju	5	4,20 – 5,00	Sangat Baik
2.	Setuju	4	3,40 – 4,19	Baik
3.	Ragu-ragu	3	2,60 - 3,39	Cukup Baik
4.	Kurang Setuju	2	1,80 – 2,59	Tidak Baik
5.	Tidak Setuju	1	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik

3.6.3 Analisis Kuantitatif

Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik bila disertai dengan gambar, table, grafik, atau tampilan lainnya.

Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik

pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 7). Metode kuantitatif sering juga disebut metode tradisional, positivistik, ilmiah/scientific dan metode discovery. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini disebut sebagai metode ilmiah (scientific) karena metode ini telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Penelitian kuantitatif merupakan studi yang diposisikan sebagai bebas nilai (*value free*). Dengan kata lain, penelitian kuantitatif sangat ketat menerapkan prinsip-prinsip objektivitas. Objektivitas itu diperoleh antara lain melalui penggunaan instrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Peneliti yang melakukan studi kuantitatif mereduksi sedemikian rupa hal-hal yang dapat membuat bias, misalnya akibat masuknya persepsi dan nilai-nilai pribadi. Jika dalam penelaahan muncul

adanya bias itu maka penelitian kuantitatif akan jauh dari kaidah-kaidah teknik ilmiah yang sesungguhnya (Sudarwan Danim, 2002: 35).

Selain itu metode penelitian kuantitatif dikatakan sebagai metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial di jabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variable dan indikator. Setiap variable yang di tentukan di ukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda-beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variable tersebut. Dengan menggunakan simbol-simbol angka tersebut, teknik perhitungan secara kuantitatif matematik dapat di lakukan sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter. Tujuan utama dari metodologi ini ialah menjelaskan suatu masalah tetapi menghasilkan generalisasi. Generalisasi ialah suatu kenyataan kebenaran yang terjadi dalam suatu realitas tentang suatu masalah yang di perkirakan akan berlaku pada suatu populasi tertentu. Generalisasi dapat dihasilkan melalui suatu metode perkiraan atau metode estimasi yang umum berlaku didalam statistika induktif. Metode estimasi itu sendiri dilakukan berdasarkan pengukuran terhadap keadaan nyata yang lebih terbatas lingkupnya yang juga sering disebut “sample” dalam penelitian kuantitatif. Jadi, yang diukur dalam penelitian sebenarnya ialah bagian kecil dari populasi atau sering disebut “data”. Data ialah contoh nyata dari kenyataan yang dapat diprediksikan ke tingkat realitas dengan menggunakan metodologi kuantitatif tertentu.

Penelitian kuantitatif mengadakan eksplorasi lebih lanjut serta menemukan fakta dan menguji teori-teori yang timbul.